



ГРОДЗЕНСКИ УНІВЕРСІТЭТ

ГАЗЕТА ГРОДЗЕНСКАГА ДЗЯРЖАЎНАГА
УНІВЕРСІТЭТА ІМЯ ЯНКІ КУПАЛЫ

Выдаецца з 1986 года • № 9 (249) • 19 лістапада 1997 года, серада
Выходзіць адзін раз у месяц • Распаўсюджваецца бясплатна

Спецыяльны выпуск Спецыяльны выпуск газеты "Гродзенскі ўніверсітэт" прымеркаваны да канферэнцыі працоўнага калектыву, якая адбудзецца 21 лістапада 1997 г. Для абмеркавання на канферэнцыі прапануем праекты жыллёвай праграмы, палажэння аб парадку паляпшэння жыллёвых умоў супрацоўнікаў, а таксама публікуем праекты палажэнняў аб прэміраванні і ўстанаўленні надбавак.

ПРОЕКТ

ЖИЛИЩНАЯ ПРОГРАММА

Гродненского государственного университета имени Янки Купалы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Программа определяет приоритетные направления деятельности Гродненского государственного университета имени Янки Купалы (далее — университет) по улучшению жилищных условий его работников за счет средств, поступающих из источников внебюджетного финансирования.

1.2. Программа разработана в соответствии с Жилищным Кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь "Об образовании", Положением о высшем учебном заведении, Порядком осуществления хозяйственной деятельности лицами, не являющимися субъектами хозяйствования, иными нормативными и локальными актами.

1.3. Целями настоящей Программы являются:

1.3.1. улучшение жилищных условий работников университета;

1.3.2. поощрение наиболее квалифицированных специалистов из числа профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого аппарата университета;

1.3.3. обеспечение проводимой университетом кадровой политики, направленной на закрепление в университете квалифицированных научных работников.

2. ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

2.1. Настоящая Программа реализуется путем:

2.1.1. участия университета в долевом строительстве жилья с последующей сдачей его внаем работникам;

2.1.2. оказания работникам безвозмездной помощи полностью или частично в покупке или строительстве жилья путем оплаты его стоимости;

2.1.3. покупки жилья и сдачи его внаем работникам в общем порядке;

2.1.4. продажи работникам жилья, купленного или построенного университетом с рассрочкой либо со скидкой;

2.1.5. предоставления работникам займов путем оплаты стоимости покупки или строительства жилья.

2.2. В целях реализации настоящей Программы в срок до 1 декабря 1997 года:

2.2.1. юридической службе университета:

а) определить правовые основы реализации настоящей Программы;

б) разработать образцы типовых договоров с работниками о предоставлении им возможности улучшения жилищных условий;

2.2.2. бухгалтерии университета определить механизм выделения финансовых средств, необходимых для реализации настоящей Программы.

2.2.3. планово-экономическому отделу включить в планы развития университета мероприятия по реализации настоящей Программы.

3. ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

3.1. Финансирование мероприятий, реализующих положения настоящей Программы, осуществляется из средств, поступающих:

3.1.1. от реализации продукции, выпускаемой университетом;

3.1.2. по договорам аренды;

3.1.3. по договорам об оказании услуг университетом, не связанных с обучением;

3.1.4. от граждан, предприятий и учреждений в виде пожертвований;

3.1.5. из иных источников, не запрещенных действующим законодательством.

3.2. Денежные средства для осуществления настоящей Программы выделяются университетом на основании сметы, утверждаемой собранием (конференцией) трудового коллектива университета. Завершение сметы является основанием для приостановления реализации настоящей Программы.

3.3. Количество работников, которым предоставляются возможности улучшения жилищных условий в соответствии с настоящей Программой, определяются на каждый год Коллективным договором университета.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке улучшения жилищных условий работников Гродненского государственного университета имени Янки Купалы за счет средств, поступающих из источников внебюджетного финансирования

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях реализации Жилищной программы Гродненского государственного университета имени Янки Купалы (далее — университет) на основании Жилищного Кодекса Республики Беларусь, Закона Республики Беларусь «Об образовании», Положения о высшем учебном заведении, иного законодательства Республики Беларусь.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия улучшения жилищных условий работников Гродненского государственного университета имени Янки Купалы за счет средств, полученных из источников внебюджетного финансирования.

1.3. Улучшение жилищных условий работников в соответствии с настоящим Положением является мерой поощрения работников и направлено на закрепление в университете наиболее квалифицированных работников и специалистов.

1.4. Настоящее Положение реализуется в соответствии со сметой, утверждаемой конференцией трудового коллектива университета.

Глава 2. ПРАВА УНИВЕРСИТЕТА

2.3. В целях реализации Жилищной программы Гродненский государственный университет имени Янки Купалы вправе за счет средств, полученных из источников внебюджетного финансирования, осуществлять следующие мероприятия по улучшению жилищных условий своих работников:

2.3.1. оказывать работникам безвозмездную помощь полностью или частично в покупке или строительстве жилья путем оплаты его стоимости;

2.3.2. покупать квартиры и сдавать их наем работникам в общем порядке;

2.3.3. продавать работникам квартиры, купленные или построенные университетом:

- а) с рассрочкой;
- б) со скидкой;

2.3.4. предоставлять работникам займы для покупки или строительства жилья.

2.4. Количество работников, которым предоставляются возможности улучшения жилищных условий в соответствии с настоящим Положением, определяется на каждый год Коллективным договором университета.

Глава 3. УСЛОВИЯ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ЖИЛИЩНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

3.1. Право на улучшение жилищных условий в соответствии с настоящим Положением имеют лица из числа сотрудников университета, нуждающиеся в улучшении жилищных условий и состоящие на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы или жительства.

3.2. Решение о предоставлении работнику возможности улучшения жилищных условий в соответствии с настоящим Положением принимается Комиссией. Состав Комиссии в количестве 15 человек и председатель Комиссии избирается конференцией трудового коллектива университета. В компетенцию Комиссии входит решение вопросов о:

3.2.1. размере предоставляемой безвозмездной помощи;

3.2.2. размере рассрочки и скидки при продаже квартиры работнику;

3.2.3. размере и сроках предоставления займа.

3.3. Комиссия принимает решения открытым голосованием. Комиссия является правомочной, если на заседании присутствуют не менее 2/3 от ее списочного состава. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 членов Комиссии, присутствующих на заседании.

3.4. Комиссия простым большинством голосов избирает из числа своих членов сек-

ретаря и заместителя председателя Комиссии.

3.4. Заседания Комиссии проходят по мере необходимости. Созывает заседания председатель Комиссии. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.5. Решение Комиссии, принятое в пределах ее компетенции, является основанием для заключения с работником в установленном порядке соответствующего договора.

3.6. Действия Комиссии могут быть обжалованы. Жалоба на действия Комиссии подается в профком работников университета. По представлению профкома правомерность действий Комиссии рассматривается конференцией трудового коллектива университета.

3.7. Разногласия между администрацией университета и Комиссией по вопросам настоящего Положения разрешаются конференцией трудового коллектива университета.

3.8. Конференция трудового коллектива вправе:

3.8.1. оставить решение комиссии в силе, а жалобу без удовлетворения;

3.8.2. отменить решение Комиссии и направить вопрос на новое рассмотрение с учетом высказанных замечаний, при этом:

3.8.2.1. переизбрать лиц, допустивших нарушения настоящего Положения, приведшие к принятию Комиссией неправомерного решения;

3.8.2.2. избрать Комиссию в новом составе.

Глава 4. УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ВОЗМОЖНОСТЕЙ УЛУЧШЕНИЯ ЖИЛИЩНЫХ УСЛОВИЙ

Раздел 4.1.

Оказание работникам безвозмездной помощи

4.1.1. Безвозмездная помощь работникам университета может оказываться в покупке или строительстве жилья путем оплаты его стоимости. Безвозмездная помощь оказывается путем перечисления денежных сумм кредиторам работника в безналичном порядке.

4.1.2. Право на получение безвозмездной помощи имеют лица, указанные в п. 3.1 настоящего Положения. При прочих равных условиях преимущественное право на получение безвозмездной помощи имеют лица, стаж работы которых в университете составляет не менее пяти лет, обладающие высокой научной или профессиональной квалификацией, не имеющие дисциплинарных взысканий.

4.1.3. Размер предоставляемой работнику безвозмездной помощи определяется Комиссией и не может превышать 25 средних заработных плат работника, исчисленных в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

4.1.4. Безвозмездная помощь предоставляется работнику на основании представляемых Комиссии договоров купли-продажи, найма, заключенных в установленном порядке, копий решений органов ЖСК о сроках и размерах внесения паяных взносов, заверенных в установленном порядке, накладных о покупке работником строительных материалов.

4.1.5. Комиссия вправе требовать от работника дополнительные документы, обосновывающие размер произведенных им расходов, стоимость строительства или покупки жилья, направлять соответствующие запросы в предприятия, учреждения и организации, государственные органы, а также проверять фактическое наличие строительных работ и материалов, оплаченных в соответствии с настоящим Положением.

4.1.6. В случае выявления отсутствия у работника права на полученную безвозмездную помощь, а также если сделка, оплаченная университетом в соответствии с настоящим Положением, признается недействительной вступившим в законную силу решением или приговором суда, университет вправе взыскать с работника сумму ока-

занной ему безвозмездной помощи, увеличенную с учетом инфляции.

Раздел 4.2.

Покупка квартир и сдача их наем работникам

4.2.1. Распределение жилья, приобретенного университетом за счет средств, полученных из источников внебюджетного финансирования, производится в порядке очередности нуждающихся в улучшении жилищных условий, на основании действующего законодательства.

4.2.2. В договоре найма, заключенном с работником в соответствии с настоящим Разделом, может предусматриваться условие о расторжении договора в случае прекращения трудовых отношений между работником и университетом в течение 1 лет с момента заключения этого договора.

Раздел 4.3.

Продажа работникам квартир, купленных или построенных университетом

4.3.1. Продажа квартир, принадлежащих университету на праве собственности, производится лицам, указанным в п. 3.1 настоящего Положения, изъявившим желание приобрести жилье в собственность.

4.3.2. Величина рассрочки определяется Комиссией и не может составлять более пяти лет.

4.3.3. Продажа квартир со скидкой производится работникам с высокой научной или профессиональной квалификацией. Величина скидки определяется Комиссией исходя из стажа работы, научной квалификации, занимаемой должности и других обстоятельств, характеризующих личность работника. Размер скидки не может быть более 1/5 от балансовой стоимости квартиры.

4.3.4. В договоре купли-продажи, заключаемом в соответствии с настоящим Положением, предусматривается переход к работнику права собственности на квартиру после выплаты полной суммы ее стоимости, а также право университета расторгнуть такой договор в случае прекращения трудовых отношений между работником и университетом до истечения срока рассрочки.

4.3.5. В исключительных случаях Комиссия вправе принять решение о продаже работнику квартиры с рассрочкой и со скидкой.

Раздел 4.4.

Предоставление работникам займов путем оплаты стоимости покупки или строительства жилья

4.4.1. Работникам может предоставляться материальная помощь (займ) на условиях возвратности (с учетом инфляции).

4.4.2. Предоставление работникам займов для покупки или строительства жилья производится по правилам Раздела 4.1 настоящего Положения с учетом норм настоящего Раздела.

4.4.3. Размер предоставляемого работнику займа определяется Комиссией и не может превышать 1400 минимальных заработных плат.

4.4.4. Срок возврата предоставленного работнику займа определяется Комиссией и не может быть более 10 лет.

4.4.5. В договоре о предоставлении займа работнику может предусматриваться право университета расторгнуть такой договор в случае прекращения трудовых отношений между работником и университетом до возврата займа.

Глава 5. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НАСТОЯЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

5.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся конференцией трудового коллектива университета по предложению Комиссии, выработанному в порядке, установленном для решений Комиссии в соответствии с п. 3.3 настоящего Положения, и профсоюзного комитета работников университета.



ПАЛАЖЭННЕ

аб прэміраванні супрацоўнікаў

Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы

1. Агульныя палажэнні

1.1. Палажэнне аб прэміраванні супрацоўнікаў Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы (далей Палажэнне) распрацавана ў адпаведнасці з Кодэксам законаў аб працы Рэспублікі Беларусь, пастановамі Савета Міністраў і Міністэрства працы Рэспублікі Беларусь, якія рэгулююць пытанні матэрыяльнага стымулявання працы супрацоўнікаў, Калектыўным дагаворам універсітэта, Статутам універсітэта, іншымі заканадаўчымі актамі Рэспублікі Беларусь.

1.2. Прэміраванне з'яўляецца матэрыяльным заахвочваннем супрацоўнікаў за дасягненне адпаведных колькасных і якасных паказчыкаў у працы, якія залежаць ад працоўных намаганняў асобных работнікаў або калектыву работнікаў.

1.3. Палажэнне распрацавана з мэтай павышэння зацікаўленасці супрацоўнікаў універсітэта ў добрасумленным і добра-касным выкананні сваіх абавязкаў.

1.4. Прэміяльны фонд фармуецца за кошт:

- наяўнасці на заробковую плагу;
- эканоміі фонда аплаты працы (па дзяржбюджэтных і пазабюджэтных сродках фінансавання).

1.5. Дадзенае Палажэнне распаўсюджваецца на штатных супрацоўнікаў і сумяшчальнікаў універсітэта (далей — супрацоўнікі), якія ўтрымліваюцца за кошт сродкаў дзяржаўнага бюджэту (акрамя работнікаў навукова-даследчага сектара універсітэта), а таксама за кошт сродкаў пазабюджэтных крыніц фінансавання.

2. Паказчыкі прэміравання і памер прэмій

2.1. Прэміраванне супрацоўнікаў можа праводзіцца за:

- высокую якасць, эфектыўнасць, апэратыўнасць выканання работ, службовых абавязкаў;

- выкананне датэрмінова і з неабходнай якасцю заданняў і даручэнняў;

- эканомію матэрыяльных і энергетычных рэсурсаў;

- рацыяналізатарскія прапановы і вынаходніцтвы;

- актыўнае садзейнічанне ўкараненню ў практыку новых прагрэсіўных форм арганізацыі працы, адукацыйных тэхналогій, форм, метадаў навучання;

- працу па навукова-метадычным забеспячэнні навучальнага працэсу, распрацоўку навучальных і метадычных дапаможнікаў;

- каардынацыю работы па творчым супрацоўніцтве з іншымі навучальнымі ўстановамі, у тым ліку замежнымі, навукова-даследчымі і праектна-канструктарскімі інстытутамі, прадпрыемствамі рэспублікі;

- выкананне асабліва тэрміновай работы, якая не прадугледжана непасрэдна службовымі абавязкамі супрацоўніка;

- удзел у камп'ютарызацыі, ўкараненне новай тэхнікі ў навучальны працэс.

2.2. Прэміраванне можа праводзіцца па выніках працы за месяц, квартал, год пры наяўнасці адпаведных сродкаў фінансавання.

2.3. Памер прэміі кожнага супрацоўніка, прадстаўленага да прэміравання, вызначаецца ў межах выдзеленай сумы прэміяльных сродкаў (на структурнае падраздзяленне, работу, заданне) дыферэнцавана з улікам асабістага ўкладу ў агульныя вынікі працы.

2.4. Памер прэміі супрацоўнікам універсітэта з улікам аб'ёмаў і якасці выконваемых работ максімальнымі памерамі не абмяжоўваецца.

3. Напрамкі выкарыстання прэміяльнага фонда

3.1. Прэміяльны фонд універсітэта выкарыстоўваецца на:

3.1.1. прэміраванне супрацоўнікаў універсітэта прапарцыянальна службовым акладам - 30%;

3.1.2. прэміраванне супрацоўнікаў агульнаўніверсітэцкіх структурных падраздзяленняў і функцыянальных аддзелаў - 10%;

3.1.3. прэміраванне супрацоўнікаў факультэтаў - 40%;

3.1.4. прэміяльны фонд рэктара - 20%;

3.1.5. прэміяльны фонд дэкана факультэта - не меней 20% сумы, вызначанай у п. 3.1.3 гэтага Палажэння.

3.2. Пазабюджэтных сродкі прэміяльнага фонду універсітэта выкарыстоўваюцца па рашэнні Савета універсітэта.

4. Парадак разліку і размеркавання прэмій паміж структурнымі падраздзяленнямі

4.1. Разлік і размеркаванне прэмій па пункту 3.1.1 праводзіцца планавана-эканамічным аддзелам прапарцыянальна службовым акладам супрацоўнікаў і даводзіцца да кіраўнікоў структурных падраздзяленняў.

Прэміі структурнаму падраздзяленню размяркоўваюцца па колькасці працуючых супрацоўнікаў на дзень разліку прэміі. Кожнаму супрацоўніку прэмія выплочваецца за фактычна адпрацаваны перыяд.

4.2. Разлік і размеркаванне прэмій паміж структурнымі падраздзяленнямі па пункту 3.1.2 праводзіцца планавана-эканамічным аддзелам прапарцыянальна службовым акладам супрацоўнікаў і даводзіцца да кіраўнікоў структурных падраздзяленняў.

4.3. Разлік і размеркаванне 70% сумы прэміі, прадугледжанай пунктам 3.1.3, праводзіцца планавана-эканамічным аддзелам прапарцыянальна службовым акладам супрацоўнікаў факультэтаў і даводзіцца да ведама дэканаў факультэтаў (фіксаваная доля прэміі).

Размеркаванне 30% сумы прэміі, прадугледжанай пунктам 3.1.3, паміж факультэтамі праводзіцца па выніках навуковай і навучальнай дзейнасці факультэтаў за адпаведны перыяд (пераменная доля прэміі).

Паказчыкі і ўмовы размеркавання пераменнай долі прэміі распрацоўваюцца навуковым і навучальным аддзеламі

універсітэта і зацвярджаюцца Саветам універсітэта.

5. Парадак прэміравання супрацоўнікаў універсітэта

5.1. Планавана-эканамічны аддзел праводзіць разлік сродкаў для прэміравання па выніках работы за папярэдні месяц і даводзіць да ведама рэктара універсітэта, а ў неабходных выпадках інфармуе кіраўнікоў структурных падраздзяленняў.

5.2. Рэктар устанаўлівае ў рамках, разлічаных па нарматыўным сум, прэміі прарэктарам, галоўнаму бухгалтару, начальніку планавана-эканамічнага аддзела, дэканам, іншым кіраўнікам структурных падраздзяленняў, якія падпарадкоўваюцца непасрэдна рэктару.

Прарэктары размяркоўваюць памер прэміі паміж кіраўнікамі структурных падраздзяленняў, якія знаходзяцца ў іх падпарадкаванні.

Кіраўнікі структурных падраздзяленняў размяркоўваюць прэміі паміж супрацоўнікамі; дэканы - паміж загадчыкамі кафедр; загадчыкі кафедр - паміж супрацоўнікамі кафедр.

5.3. Па пункту 3.1.1 памер прэміі кожнаму супрацоўніку вызначае кіраўнік структурнага падраздзялення.

5.4. Падставой для ўстанаўлення прэміі кожнаму супрацоўніку па пункту 3.1.2 з'яўляецца паданне кіраўніка структурнага падраздзялення.

5.5. Па пункту 3.1.3 прэміруюцца супрацоўнікі факультэтаў.

Рашэнне аб памеры прэміі кожнаму супрацоўніку прымаецца кіраўніком структурнага падраздзялення.

Прэміяльны фонд дэкана факультэта выкарыстоўваецца ім па свайму меркаванню.

5.6. Фонд рэктара выкарыстоўваецца рэктарам па свайму меркаванню.

5.7. Структурныя падраздзяленні маюць права для размеркавання прэмій па пунктах 3.1.2 і 3.1.3 распрацоўваць унутраныя палажэнні, якія не супярэчаць дадзенаму.

Распрацаванае факультэтам палажэнне ўступае ў сілу пасля абмеркавання яго на Савеце факультэта і зацвярджэння дэканам факультэта, а палажэнне, распрацаванае іншым структурным падраздзяленнем, уступае ў сілу пасля зацвярджэння яго прарэктарам, які курыруе работу дадзенага падраздзялення.

5.8. Выплата прэміі ажыццяўляецца на падставе загада рэктара універсітэта, які ўзгоднены з прафсаюзным камітэтам.

5.9. Прэмія не налічваецца на перыяды:

- часовай непрацаздольнасці;
- адпачынкаў без захавання заробковай плагы;

- адпачынкаў па догляду за дзіцём да дасягнення ім узросту, які вызначаецца адпаведнымі заканадаўчымі актамі;

- чарговых адпачынкаў;
- павышэння кваліфікацыі;

- іншыя перыяды адсутнасці работніка на месцы працы, калі за работнікам у адпаведнасці з дзеючым заканадаўствам захоўваецца сярэдняя заробковая плата.



ПАЛАЖЭННЕ аб устанавленні надбавак супрацоўнікам Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы

1. Агульныя палажэнні

1.1. Палажэнне аб устанавленні надбавак (далей Палажэнне) распрацавана ў адпаведнасці з Кодэксам законаў аб працы Рэспублікі Беларусь, пастановамі Савета Міністраў і Міністэрства працы Рэспублікі Беларусь, якія рэгулююць пытанні матэрыяльнага стымулявання працы работнікаў, Калектыўным дагаворам універсітэта, Статутам універсітэта, дзеючым заканадаўствам Рэспублікі Беларусь.

1.2. Дадзенае Палажэнне распрацавана з мэтай атварэння матэрыяльнай зацікаўленасці ўсяго калектыву ўніверсітэта ў выніках працы.

1.3. Фонд надбавак фармуецца за кошт:

- налічэння на заробковую плату са сродкаў дзяржаўнага бюджэту;

- эканоміі фонда аплаты працы па сродках пазабюджэтнага фінансавання.

1.4. Дадзенае Палажэнне распаўсюджваецца на супрацоўнікаў універсітэта, якія ўтрымліваюцца за кошт сродкаў дзяржаўнага бюджэту (акрамя работнікаў навукова-даследчага сектара ўніверсітэта), а таксама сродкаў пазабюджэтных крыніц фінансавання.

2. Віды надбавак і паказчыкі, якія даюць права на іх устанавленне

2.1. Ва ўніверсітэце ўстанавліваюцца наступныя віды надбавак:

- за творчыя дасягненні ў працы;
- за вытворчыя дасягненні ў працы;
- за выкананне важных, асабліва складаных (тэрміновых) работ;
- за прафесійнае майстэрства.

2.2. Надбаўкі за творчыя дасягненні ў працы ўстанавліваюцца супрацоўнікам універсітэта, якія непасрэдна ўдзельнічаюць у навукальным працэсе, навукова-даследчай рабоце.

Творчыя дасягненні - гэта такія дасягненні, якія патрабуюць рашэння прынцыпова новых задач, прымянення нетрадыцыйных наватарскіх падыходаў, форм і метадаў працы.

2.3. Надбаўкі за вытворчыя дасягненні ў працы ўстанавліваюцца супрацоўнікам, якія выконваюць функцыянальныя абавязкі па кіраванні і абслугоўванні навукальнага працэсу, якія заняты гаспадарчай і арганізацыйнай дзейнасцю.

Вытворчыя дасягненні - гэта дасягненні, якія забяспечваюць устойлівае функцыянаванне і развіццё ўніверсітэта, яго структурных падраздзяленняў, абнаўленне матэрыяльна-тэхнічнай базы, якое дазваляе дабіцца паліпшэння якасцявых паказчыкаў гаспадарчай дзейнасці, на высокім якасным узроўні ажыццяўляць падрыхтоўку спецыялістаў у адпаведнасці з прад'яўляемымі патрабаваннямі.

2.4. Надбаўкі за выкананне важных, асабліва складаных (тэрміновых) работ могуць устанавлівацца супрацоўнікам, якія выконваюць у экстраным парадку заданні, што маюць дзяржаўнае значэнне або значэнне для рашэння стратэгічных задач універсітэта і патрабуюць высокай кваліфікацыі і павышанай інтэнсіўнасці працы.

2.5. Надбаўкі за прафесійнае майстэрства ўстанавліваюцца рабочым у мэтах стымулявання іх прафесійнага майстэрства, павышэння матэрыяльнай зацікаўленасці і адказнасці за выкананне вытворчых заданняў.

2.6. Пры ўстанавленні супрацоўнікам надбавак за творчыя і вытворчыя дасягненні ў працы мо-

гуць быць улічаны наступныя паказчыкі:

2.6.1. дэлавая якасці супрацоўніка:

- кампетэнтнасць (веды ў галіне спецыяльных пытанняў і сумежных праблем, перадавога вопыту работы; здольнасць асвойваць новыя метады працы, вырашаць новыя праблемы, бачыць перспектыву і вынікі рашэнняў, якія прымаюцца, выконваць даручэнні без непасрэднай дапамогі кіраўніка, выконваць абавязкі адсутнічваючых калег і г.д.);

- адносіны да працы (адказнасць, праўленне самастойнасці і ініцыятывы, мэтанакіраванасць да паліпшэння метадаў працы і яе вынікаў; гатоўнасць прымаць на сябе, у выпадку неабходнасці, дадатковыя абавязкі; працаздольнасць; здольнасць пры неабходнасці ў кароткі тэрмін выканаць вялікі аб'ём працы; вытворчая і выканавчая дысцыпліна і г.д.);

- арганізатарскія здольнасці (для кіраўнікоў падраздзяленняў);

2.6.2. складанасць працы:

- характар работ (змест і характар працоўнай дзейнасці; складанасць інфармацыі, тыпаў задач, якія патрэбна вырашаць; ступень навізны і няўнасць элементаў творчасці і г.д.);

- разнастайнасць (комплекснасць) работ (шырокія разнавіднасці складу і зместу работ; складанасць работы ад пастаяннай навізны; выкананне розных функцый у рамках працоўнай дзейнасці, якія патрабуюць спецыяльных ведаў у сумежных галінах і г.д.);

- самастойнасць выканання работ;

- дадатковая адказнасць (работы звязаныя са прыёмам, захаваннем і выдачай фінансавых і матэрыяльных каштоўнасцей; праца з дакументамі строгай справяднасці; праца, звязаная з прыняццем рашэнняў, якія могуць значна ўплываць на дзейнасць універсітэта ў цэлым і яго структурных падраздзяленняў і г.д.);

2.7. Паказчыкамі, якія даюць права на ўстанавленне надбавак за выкананне асабліва важных, складаных (тэрміновых) работ, з'яўляюцца:

- выкананне даручэнняў вышэйстаячых органаў кіравання, заданняў дзяржаўных праграм;

- выкананне асобных праектаў у адпаведнасці з дзяржаўнымі заказамі на падрыхтоўку спецыялістаў і па іншых напрамках дзейнасці ўніверсітэта, а таксама ў адпаведнасці з дагаворамі, заключанымі ўніверсітэтам у рамках яго міждзяржаўнай дзейнасці;

- ліквідацыя вынікаў аварый, стыхійных бедстваў і іншых абставін;

- тэрміновы рамонт асноўнага абсталявання;

- выкананне асабліва тэрміновай работы, якая не прадугледжана непасрэдна службовымі абавязкамі супрацоўніка;

- выкананне работ, якія вынікаюць са стратэгічных задач універсітэта.

3. Парадак устанавлення надбавак

3.1. Надбаўкі супрацоўнікам устанавліваюцца толькі пры наяўнасці ва ўніверсітэце адпаведных дзяржаўных і пазабюджэтных фінансавых сродкаў.

3.2. Фонд надбавак універсітэта за кошт сродкаў дзяржаўнага фінансавання складаецца з цэнтралізаванага фонду надбавак і фонду надбавак структурных падраздзяленняў.

Цэнтралізаваны фонд надбавак прызначаецца для ўстанавлення надбавак прарэктарам, дэканам і іншым кіраўнікам структурных падраздзяленняў.

Фонд надбавак структурных падраздзяленняў прызначаецца для ўстанавлення надбавак

супрацоўнікам структурных падраздзяленняў.

Памер сродкаў, якія накіроўваюцца ў цэнтралізаваны фонд надбавак і фонд надбавак структурных падраздзяленняў, штогод вызначаецца Саветам універсітэта.

3.3. Частка фінансавых сродкаў цэнтралізаванага фонду надбавак можа быць размеркавана паміж структурнымі падраздзяленнямі. Пры гэтым улічваюцца:

- якасць працы структурнага падраздзялення ў цэлым; адсутнасць абгрунтаваных заўваг з боку супрацоўнікаў універсітэта, кіруючых і кантралюючых органаў;

- важнасць і рознабаковасць задач, якія вырашае структурнае падраздзяленне напэўным этапам дзейнасці;

- забяспечанасць структурнага падраздзялення неабходнымі працоўнымі рэсурсамі;

- рознабаковасць працы, якую выконвае структурнае падраздзяленне.

3.4. Надбаўкі затворчыя, вытворчыя дасягненні, надбаўкі за прафесійнае майстэрства ўстанавліваюцца супрацоўнікам на планавы перыяд выканання работ, тэрмінам не больш аднаго года, а важных, асабліва складаных (тэрміновых) работ - на перыяд іх выканання.

3.5. Надбаўкі за выкананне важных, асабліва складаных (тэрміновых) работ устанавліваюцца на падставе спісу гэтых работ, які рыхтуецца кіраўніком структурнага падраздзялення, абмяркоўваецца на рэктарыце і зацвярджаецца Саветам універсітэта. Дадзены спіс захоўваецца ў планавых канамічным адзеле і структурным падраздзяленні не менш 3 гадоў з дня зацвярджэння.

3.6. Памер надбавак прарэктарам, дэканам, кіраўнікам структурных падраздзяленняў вызначаецца рэктарам універсітэта.

3.7. Рашэнне аб устанавленні надбаўкі і яе памеры канкрэтнаму супрацоўніку структурнага падраздзялення ў межах выдзеленых сродкаў прымаецца кіраўніком падраздзялення і зацвярджаецца загадам рэктара.

3.8. У спрэжных выпадках канчатковае рашэнне прымае рэктар універсітэта.

3.9. Па заканчэнні ўстаноўленых загадам рэктара тэрмінаў выплаты надбавак супрацоўнікам спыняецца.

3.10. Парадак размеркавання надбавак за кошт пазабюджэтных сродкаў вызначаецца Саветам універсітэта і зацвярджаецца рэктарам універсітэта штогадова да 1 кастрычніка.

4. Парадак адмены або паніжэння памеру надбавак

4.1. Надбаўкі могуць быць адменены або зменшаны ў выпадках:

- невыканання супрацоўнікам тэрміну заяўлення або зніжэння якасці выканання даручаных работ;

- парушэння працоўнай і вытворчай дысцыпліны;

- адсутнасці сродкаў на выплату надбавак;

- прыняцця рашэння вышэйстаячымі органамі аб змяненні парадку выплаты ці часовам спыненні выплаты надбавак.

4.2. Надбаўкі здымаюцца поўнасцю, частка або іх выплата тэрмінова прыпыняецца загадам рэктара па ўзгадненні з прафкамам універсітэта на падставе падання кіраўніка структурнага падраздзялення або нарматыўнага акта, выдзенага ўстаноўленым парадкам.

Рэдактар Людміла Мікалаёўна ДАНИЛАВА

Заснавальнік: Гродзенскі дзяржаўны ўніверсітэт імя Янкі Купалы.
Рэгістрацыйнае пасведчанне № 519.

Газета набрана, звярстана і адрудкавана на тэхніцы выдавецкага аддзела Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы. 230023, г. Гродна, вул. Ажэшкі, 22.

Набор і
вёрстка:
М. ВЕРСТАК,
П. БАЗЫЛЬЧЫК

Здадзена ў набор 12.11.97
Падпісана да друку:
19.11.97, 15.00
Заказ № 143

Аб'ём - 1 ум. друк. арк.
Наклад 150 асобнікаў.

Аўтары надрукаваных матэрыялаў адказваюць за бор і дакладнасць прыведзеных фактаў, цытатаў, эканамічных даных, асабістых імёнаў, геаграфічных назваў і інфармацыі, а таксама за тое, каб у матэрыялах не ўтрымалася даных, якія не падлягаюць адкрытай публіцы. Рэдакцыя можа друкаваць артыкулы ў парадку абмеркавання, не падзяляючы пункту гледжання аўтара.

Наш адрас: ✉ 230023, г. Гродна,
вул. Ажэшкі, 22, п. 228. ☎ 72-08.